

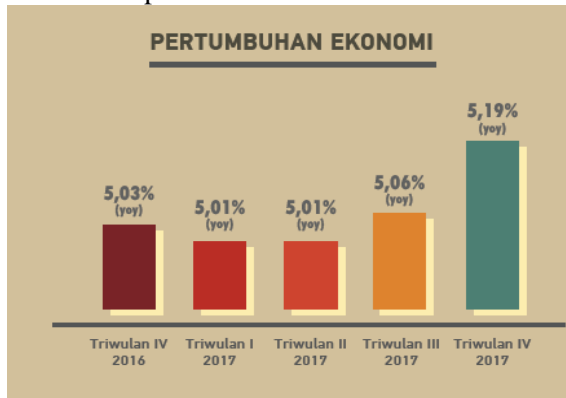
# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut dapat bersaing dengan memiliki kultur yang efektif dengan tenaga kerja yang berkualitas. Tuntutan ini tidak dapat dihindari agar perusahaan bertahan atau berkembang. Ketika perusahaan, tidak memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka tidak memungkinkan hal tersebut dapat membuat perusahaan itu tidak berkembang. Oleh karena itu, pada setiap perusahaan memiliki target kualitas tenaga kerja yang mereka butuhkan seperti apa, sehingga nantinya tidak memberikan kerugian pada perusahaan.

Di Indonesia sendiri, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hal tersebut didukung, data dari Bank Indonesia yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia terus menunjukkan kinerja yang membaik dan melanjutkan perkembangan *positif* pertumbuhan ekonomi Indonesia. Untuk keseluruhan tahun 2017, realisasi pertumbuhan ekonomi merupakan yang tertinggi dalam empat tahun terakhir. Berikut Gambar 1.1. grafik pertumbuhan dan perkembangan ekonomi pada tahun 2017 :



### **Gambar 1.1 : Grafik Pertumbuhan dan Perkembangan Ekonomi Indonesia**

**Sumber: Bank Indonesia (2017)**

Pertumbuhan ekonomi yang terjadi dipengaruhi oleh ekspor-import, konsumsi rumah tangga, serta konsumsi pemerintah. Sedangkan jika dilihat dari sisi lapangan usaha, dimana terjadi pemulihan pada peningkatan kinerja sejumlah industri, seperti industri makanan dan minuman, industri tekstil dan pakaian jadi serta industri logam dasar terlihat mulai meningkat, meskipun secara keseluruhan lapangan industri pengolahan masih belum kuat. Sebelum terjadinya masa krisis moneter dan ekonomi pun, banyak lembaga internasional yang memuji pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh membaiknya indikator kesejahteraan. Pada tahun 1990-an, tingkat pertumbuhan ekonomi rata-rata berkisar 6% per tahun (World Bank, 2001). Dari pertumbuhan yang signifikan tersebut, membuat masyarakat khususnya pebisnis untuk lebih mengembangkan bisnis mereka ke arah yang lebih maju lagi. Walaupun sebenarnya masih banyak masalah yang belum diselesaikan akibat krisis ekonomi yang berkembang.

Perusahaan perlu mengenalkan produknya kepada masyarakat dengan salah satu cara aktivitas pemasaran yaitu dengan bazaar, karena dengan bazaar dapat mendekatkan dengan konsumen untuk membeli produk-produknya dan memperkuat *brand* perusahaannya. *Event* bazar sendiri dikelola oleh suatu *Event organizer* yang memang khusus bergerak pada bidang bazar. *Event organizer* atau bisa disebut *EO* sendiri merupakan suatu peluang bisnis yang sedang berkembang pesat pada era sekarang ini, khususnya Surabaya. Kota Surabaya sendiri juga memiliki pusat perbelanjaan terbesar kedua di Indonesia. Banyak *EO*, memiliki karyawan anak-anak muda, termasuk yang berstatus mahasiswa. Tetapi walaupun, banyak *EO* yang karyawannya kebanyakan anak-anak muda, perusahaan tetap mengkualifikasi karyawannya berdasarkan standart pengalaman kerja yang ditentukan sebelumnya.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Pekerjaan dibidang *EO* menarik bagi mahasiswa, karena jam kerja yang *flexible* atau paruh waktu, sehingga mereka dapat bekerja dan sekaligus menjalankan tugas utama mereka yaitu belajar sebagai mahasiswa. Selain mendapatkan uang, mereka juga mendapat relasi baru, pengalaman baru, sehingga pekerjaan ini banyak diminati para mahasiswa

Dari banyaknya karyawan dalam *EO*, setiap karyawan belum tentu memiliki kesamaan pandangan dalam tingkatan kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaiin (1997) akibat dari ketidakpuasan kerja yaitu karena kinerja karyawan yang menurun. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap seseorang mengenai pekerjaan apa yang akan mereka kerjakan dalam sebuah organisasi dimana nantinya mereka melakukan pekerjaan ini atau reaksi afektif karyawan terhadap suatu pekerjaan, yang didasarkan pada hasil yang diinginkan (Mosadeghrad, 2003).

Dalam *EO*, tidak jarang beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Permasalahan tersebut muncul karena ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh ketidakadilan. Hal itu didukung melalui data wawancara yang dilakukan dengan salah satu manager di *EO* tersebut yaitu :

*“Ya jadi di sini, lumayan sering sih sebenarnya karyawan EO yang part time berganti-ganti tapi beberapa ada yang masih tetap juga. Biasa kita sering ganti-ganti itu soalnya kadang kinerja mereka turun, gak sesuai dengan harapan terus suka molor. Sebenarnya untuk jobdesk kita sudah ngasih sebelum event, tapi masih ada molor. Untuk yang*

*karyawan tetap , kadang emang dari atasan juga suka kasih tugas yang beda dari yang seharusnya anak-anak kerjakan. Masalah alasan mereka milih resign mereka ya gak mengungkapkan sepenuhnya, jadi paling alasan mereka kuliah mereka tambah berat, ada kerjaan lain diluar sana dan semacamnya cuman memang beberapa ada yang mengatakan bahwa mereka capek karena di perlakukan tidak adil ” ( Ria, 26 tahun, 3 tahun , Karyawan tetap )*

Dari data yang didapatkan, salah satu permasalahan seperti perasaan iri hati yang muncul di beberapa pegawai yang mengakibatkan mereka tidak nyaman bekerja sehingga banyak karyawan baik yang tetap maupun *part time* memilih untuk keluar dari tempat kerjanya.

Yang menyebabkan munculnya perasaan ketidakpuasan dalam kerja karena adanya sikap ketidakadilan yang diperoleh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2016), diperoleh hasil bahwa ketidakadilan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dinilai dari banyaknya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan, dan tingkat keberhasilan pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Susiana (2011), kepada para perempuan di kota Bali telah diperoleh hasil bahwa ketidakadilan yang dirasakan perempuan di Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Melihat dari fenomena yang terjadi, dari sekian banyaknya penyebab, salah satunya adalah kurang diperhatikannya masalah keadilan.

Contohnya, kemajuan yang dicapai pada masa Orde baru tidak bisa dirasakan oleh semua kalangan masyarakat. Sektor industri mengalami pertumbuhan yang tinggi, sementara sektor yang lain mengalami pertumbuhan yang sangat lambat. (Dick,2001). Segmentasi ini juga terjadi pada kelompok pengusaha besar, menengah, kecil, dan pekerja , bahkan perempuan dan laki-laki (Dick 2001; Cameron 2001).

Menurut Faturochman (1998) penilaian terhadap keadilan dan ketidakadilan tidak selamanya dinilai secara objektif. Keadilan adalah merupakan sistem keyakinan yang abstrak dan merupakan petunjuk standar untuk mengatur hubungan antar manusia dan manusia dengan lingkungannya (Clayton & Opatow, 2003). Keadilan sendiri dibagi dalam 2 hal yaitu, keadilan individual dan keadilan sosial (Clayton & Opatow, 2003; Skitka, 2003). Keadilan individual tergantung pada faktor psikologis individu yang bersangkutan, dalam konteks interpersonal atau kelompok kecil. Sementara keadilan sosial tergantung pada struktur masyarakat, seperti struktur ekonomi, politik, dan budaya (Bertens, 2000; Clayton & Opatow, 2003; Skitka, 2003). Di dalam positive culture terdapat lima dimensi yang membuat terciptanya organisasi yang positif, salah satunya yaitu dimensi keadilan.

Dimensi keadilan yang dimaksudkan dalam positive culture yaitu aturan yang adil dalam mengatur *reward* dan *punishment* serta konsisten dalam pelaksanaannya (Cameron, Dutton dan Quinn, 2003). Sehingga diharapkan, positive culture dapat membantu organisasi dalam membangun budaya organisasi yang positif dengan dimensi keadilan yang dapat diterapkan. Keadilan juga memiliki dimensi objektif dan subjektif (Johnson dkk, 1995). Jika dilihat secara objektif, bila suatu distribusi telah dipilih dan diterapkan secara standar dapat dikatakan adil. Secara subjektif, keadaan seperti ini belum tentu dikatakan adil.

Ketidakadilan sendiri adalah berbagai macam tindak keadilan atau diskriminasi yang bersumber pada perbedaan keyakinan atau pandangan seseorang akan suatu hal (Faturochman; 1998). Sehingga ketidakadilan menyebabkan kerugian materi, fisik, dan psikologis. Perlakuan tidak adil dapat menyebabkan kerugian materi tetapi sebenarnya memiliki dampak yang lebih besar, yaitu menyebabkan luka psikologis. Oleh karena itu korban ketidakadilan berhak mendapatkan kompensasi atau restitusi (Arbaour, 2006; Okimoto & Tyler, 2007; Wenzel dkk., 2008). Dalam situasi ini, didapatkan konflik yang terjadi dalam suatu *EO*. Permasalahan itu muncul ketika, terdapat karyawan yang tidak memperoleh perilaku adil. Karyawan tersebut merasa, bahwa terjadi

*overload* pada *jobdesk* yang ia kerjakan sedangkan rekan kerjanya *underlapping* tetapi gaji yang mereka dapatkan sama. Melalui data awal wawancara ditemukan bahwa di dalam *EO* terjadi ketidakadilan :

*“ Ya, kalo bagi saya sih ketika masuk di dalam organisasi EO untuk masalah keadilan itu penting sih, karena sebelum nya saya pernah masuk di salah satu EO dan disana saya merasa tidak mendapat keadilan dengan beberapa teman-teman EO saya yang lain, apalagi memang posisi saya juga part time tidak full bekerja tapi paling tidak akan seharusnya saya juga diperlakukan adil, dan pada akhirnya itu membuat saya gak nyaman dan memilih untuk resign. Ketidakadilan yang saya rasakan berupa owner perusahaan melihat rekan kerja saya yang banyak bekerja tetapi senyata saya yang lebih banyak bekerja dan pekerjaan rekan kerja saya pun juga terkadang saya yang mengerjakan sehingga dihadapan owner yang saya kerjakan itu sedikit, dan yang diberikan bonus lebih adalah rekan kerja saya yang posisinya memang bisa dibilang dekat dengan owner perusahaan”.*(Tiffany, 22tahun, 2tahun, Karyawan tetap)

Informan yang kedua juga menunjukkan hasil yang hampir sama dengan informan yang pertama , Ia menyatakan bahwa :

*“Aku pribadi sih, soal ketidakadilan lumayan sering lah merasakan itu apalagi selama kerja di sini. Walaupun aku sendiri memang bisa dibilang masih baru dan posisi ku memang part time di sini, sempet kaget juga cuman ya gimana lagi , aku tetep berusaha bertahan kerjaa di sini. Ketidakadilan yang aku rasakan itu kayak kerjaanku sama temenku sebenarnya sama tapi gak tau kenapa serasa aku yang paling banyak di suruh dan temen ku itu nganggur sedangkan gaji kita sama. Waktu*

*mengalami itu pun, ya aku sih cuman diem aja tapi di lain sisi juga merasa lama-lama kurang enjoy kerja di sana” ( Vela, 22 tahun, 1 tahun , Karyawan part time)*

Hal tersebut juga didukung berdasarkan data observasi yang di lakukan peneliti. Dimana ditemukan bahwa, memang terlihat ada beberapa karyawan yang diistimewakan oleh pemimpin. Karyawan tersebut mendapatkan perlakuan *special* berupa memiliki *jobdesc* yang santai, tidak pernah diberikan perintah oleh pimpinan, dan sebagainya. Dalam hal ini yang dimaksudkan yaitu karyawan tersebut tidak sepenuhnya mengejar *jobdescnya* melainkan *jobdescnya* dilemparkan ke karyawan lain atas dasar pimpinannya langsung. Selain itu, karyawan tersebut yang di anak emaskan juga jarang disuruh atau di berikan perintah sehingga lebih cenderung karyawan lainnya yang disuruh oleh atasan. Sehingga dari data preliminary yang didapatkan, mengakibatkan munculnya persepsi ketidakadilan pada beberapa karyawan. Dari permasalahan ketidakadilan yang terjadi, mengakibatkan kinerja yang menurun pada karyawan tetap dan kurangnya komunikasi yang baik pada rekan kerja. Sedangkan pada karyawan *part time*, mudah bagi mereka untuk memilih keluar dan mencari tempat kerja yang baru karena mereka tidak memiliki suatu kontrak atau ikatan yang jelas pada perusahaan. Padahal seharusnya, ketika karyawan bekerja meskipun ia hanya karyawan *part time* ia seharusnya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, tetapi kenyataannya dapat terlihat bahwa karyawan tetap ataupun karyawan *part time* yang merasa tidak puas saat mereka bekerja dalam sebuah *event organizer*.

Kinerja dari karyawan baik yang tetap maupun *part time* menurun merupakan efek dari pekerjaan tidak lancar, tidak sesuai dengan *deadline*, setelah itu banyak karyawan *part time* yang keluar masuk. Hal itu dikarenakan dari ketidakadilan yang karyawan tersebut dapatkan. Hal itu juga didukung oleh, Trevino dan weaver (2001) yang menemukan bahwa ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari

kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri, meskipun mereka nilai tidak etis tetapi tetap mereka lakukan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini karena dengan mengetahui gambaran ketidakadilan akan membuat organisasi *EO* semakin baik dan berkembang untuk memfasilitasi perusahaan-perusahaan yang ingin mengenalkan produk kepada konsumen.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Bagaimana gambaran ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana gambaran ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri organisasi, mengenai ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya dapat memberikan informasi kepada:

#### **1. Informan penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya agar meminimalisir keluar masuknya karyawan pada *EO*

#### **2. Pimpinan *Event Organizer***

Penelitian dapat memberikan informasi mengenai gambaran ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya sehingga diharapkan para pemimpin dari *event organizer* dapat membantu dan mendukung meminimalisir ketidakadilan pada karyawan *event organizer bazaar-bazaar* yang ada di Surabaya.



3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pentingnya gambaran ketidakadilan pada karyawan *EO bazar* di Surabaya.